

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

TASPEN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi tugas untuk mengelola Program Asuransi Sosial yang terdiri dari Program Dana Pensiun dan Mengelola Tabungan Hari Tua (THT). Didirikan pada tanggal 17 April 1963 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 1963 dengan nama Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri yang disingkat menjadi PT. Taspen.

Pendiriannya dilatarbelakangi keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri dan keluarganya, yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Pertama RI Nomor : 388/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960 yang antara lain menerapkan perlunya pembentukan jaminan sosial bagi Pegawai Negeri dan keluarganya pada saat mengakhiri pengabdianya kepada Negara. PT. Taspen mendapatkan peningkatan status menjadi Perusahaan Umum (PERUM) berdasarkan keputusan Menteri Keuangan RI Nomor : Kep. 749/MK/IV/11/1970 sehingga menjadi PERUM TASPEN.

PERUM TASPEN mendapatkan peningkatan status menjadi Perseroan Terbatas berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor: 26 tahun 1981 dengan mana Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri, disingkat PT. TASPEN. Sejak awal berdirinya, PT. Taspen mengelola

Program Tabungan Hari Tua bagi Pegawai Negeri dan sejak tahun 1987 mulai mendapat tugas untuk mengelola Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan demikian Taspen telah sepenuhnya mengelola Program Asuransi Sosial sesuai PP 25 tahun 1981, yaitu Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil termasuk Dana Pensiun dan THT. Selain mengelola Program Asuransi yang kepesertaannya bersifat wajib bagi PNS, saat ini Taspen juga mengelola Program THT Multiguna dan THT Ekaguna untuk Pegawai BUMN/BUMD yang kepesertaannya bersifat sukarela.



Gambar 3.1

Logo Taspen

PT. Taspen memiliki logo berwarna biru yang memiliki makna menggambarkan ketentraman, damai dan tenang. Hal ini dapat dilihat melalui program asuransi yang memberikan ketenangan dan ketentraman bagi para peserta di masa depan. Bentuk bunga dengan lima helai daun bunga menggambarkan perkembangan lima jiwa dari satu keluarga. Keluarga ini diartikan sebagai keluarga Pegawai Negeri, Perusahaan Negara, dan lain-lain yang dilindungi

Taspen. Lingkaran putih mengandung makna yang makin mengembang (pada bunga), diartikan sebagai perkembangan yang maju pesat dan merupakan suatu arah tujuan Taspen, yang terus berkembang. Sedangkan lingkaran hitam sebagai perlindungan terhadap keluarga, dan juga diartikan sebagai suatu persatuan wawasan Nusantara. Jadi, makna seluruhnya dari logo Taspen ialah Taspen memberikan asuransi dan perlindungan kepada keluarga Pegawai Negeri dan lain-lain, untuk perkembangan dan kemajuan keluarga di wawasan Nusantara.

Sebagai upaya untuk memudahkan peserta Taspen yang tersebar diseluruh Indonesia dalam mengurus haknya, sejak tahun 1987 Taspen membuka Kantor Cabang di semua Provinsi dan beberapa Kabupaten/Kota yang saat ini seluruhnya berjumlah 42 Kantor Cabang.

3.1.2 Visi dan Misi

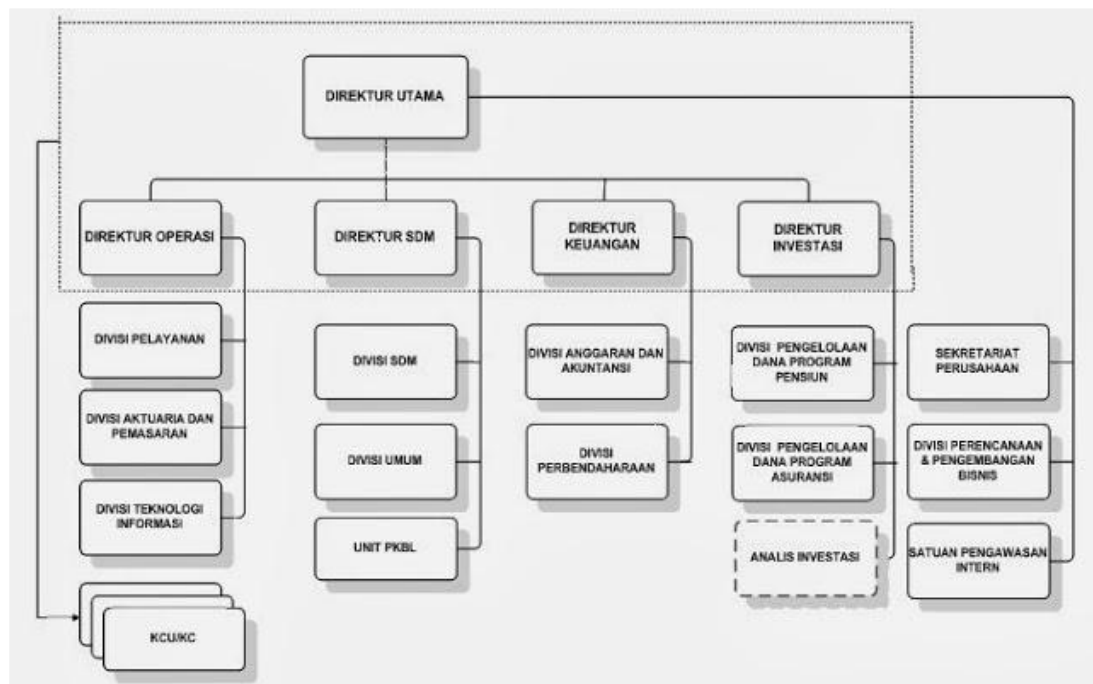
Visi : “Menjadi Pengelola Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT) serta Jaminan Sosial lainnya yang terpercaya”.

Misi : “Mewujudkan manfaat dan pelayanan yang semakin baik bagi peserta dan stakeholder lainnya secara profesional dan akuntabel berlandaskan integritas dan etika tinggi”.

3.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai kelancaran aktivitas sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Didalam struktur organisasi yang dimiliki perusahaan akan jelas tercermin tugas dan tanggung jawab dari jabatan serta hubungan antar bagian.

PT.Taspen (Persero) dalam kegiatannya menggunakan struktur organisasi garis dan staff, dimana dalam bentuk ini wewenang didelegasikan secara langsung ke bawah. Hal ini disebabkan karena PT. Taspen sebagai perusahaan yang cukup besar dengan bidang kerja beraneka ragam serta jumlah karyawan yang banyak.



Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat, 2016

Gambar 3.2

Bagan Organisasi PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat

3.1.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung di PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat yang beralamat di Jl. Letjen Suprpto No. 45, Cempaka Putih, Jakarta Pusat. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 8 Desember 2015.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori.³⁹

Metode *explanatory* merupakan penelitian yang berusaha untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.⁴⁰ Pada penelitian ini akan menguji variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat.

³⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.42-43

⁴⁰ Suknadar Rumidi. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2012), h. 105

3.3 Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

1. Variabel *independen* (bebas)

Variabel *independen* (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel *dependen* (terikat). Dalam penelitian ini variabel *independen* (bebas) adalah pengembangan karir (X1) dan komitmen organisasi (X2).

2. Variabel *dependen* (terikat)

Variabel *dependen* (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel *dependen* (terikat) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Tabel III.1
Operasional Variabel

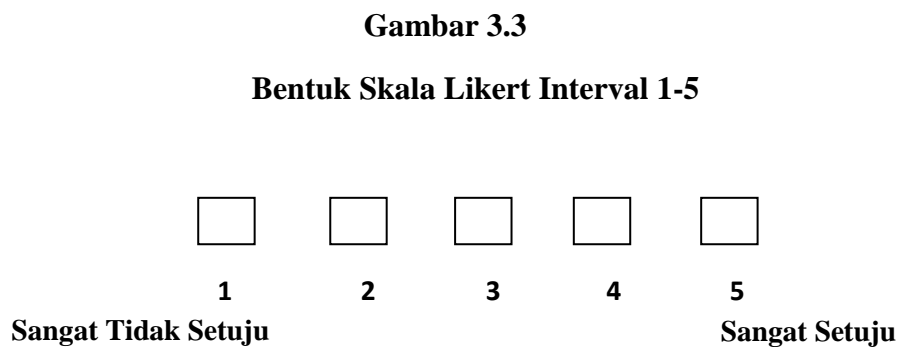
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Pengembangan karir (X1) adalah prosedur berupa program-program yang ada dalam perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai prestasi dan posisi jabatan yang lebih baik sehingga dapat memberikan keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dimensi pengembangan karir adalah prestasi kerja, mentor, kesetiaan pada organisasi, dukungan para bawahan, jaringan kerja dan kesempatan untuk tumbuh. Sondang P. Siagian dalam Suparno (2006), dan Donni Juni Priansa (2014)	1. Prestasi Kerja	Melakukan tugas yang diberikan dengan baik	1	Interval
		Adanya peningkatan dalam bekerja	2	
	2. Mentor	Nasihat karir	3	
		Membimbing karyawan	4	
	3. Kesetiaan pada organisasi	Tetap berada pada organisasi	5	
		Tidak berniat untuk berhenti bekerja	6	
	4. Dukungan para bawahan	Terdapatnya dukungan untuk dapat tumbuh	7	

	5. Jaringan kerja	Memiliki hubungan profesional yang bermanfaat dengan orang lain	8	
	6. Kesempatan untuk bertumbuh	Adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan	9,10	
<p>Komitmen organisasi (X2) adalah sikap kesetiaan karyawan dalam berupaya memberikan seluruh perhatian dan bersedia bekerja keras demi kepentingan dan keberhasilan organisasi. Ada 3 dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.</p> <p>Mayer dan Allen dalam Edy Sutrisno, (1990), Robbins dan Judge dalam Sunyoto (2007), dan Luthans dalam Wibowo (2011),</p>	1. Afektif	Kedekatan emosional	11	Interval
		Kerja keras	12	
		Menikmati posisi kerja	13	
	2. Berkelanjutan	Kebutuhan untuk bertahan	14	
		Kesempatan dipromosikan	15	
		Tidak ada alternatif lain	16	
	3. Normatif	Kewajiban	17	
		Tanggung jawab moral	18	
<p>Kepuasan kerja (Y) adalah cerminan sikap dan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sikap ini berasal dari perbandingan antara yang seharusnya mereka terima dengan apa yang diberikan organisasi, yang dipengaruhi oleh upah/gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.</p> <p>Suwarto (2010), Wesson dalam Wibowo (2011), dan Keits Davis dan Robbins dalam Suharsono (2012)</p>	1. Upah/Gaji	Keadilan pembayaran gaji	19,20	Interval
	2. Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menarik	21	
		Sesuai dengan keahlian	22	
		Memberikan kesempatan untuk belajar	23	
	3. Kesempatan promosi	Kebijakan promosi	24	
		Adanya pemberian promosi jabatan	25	
	4. <i>Supervision</i> (Pengawasan)	Menjalin komunikator yang baik dengan atasan	26	
		Membantu karyawan	27	
		Memberikan dukungan	28	
	5. Rekan kerja	Saling membantu	29	
		Kemudahan dalam bekerjasama	30	
		Saling mendukung	31	

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dalam interval 1-5, untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5 (lima). Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel. Bentuk skala likert yang digunakan adalah sebagai berikut:



Tabel III.2
Bobot Penilaian Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: data diolah oleh penulis, 2016

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Sumber Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh peneliti melalui wawancara dan kuesioner sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, skripsi dari peneliti terdahulu yang terkait dengan masalah penelitian.

3.4.2 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴¹ Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat yang berjumlah 93 orang yang menjabat sebagai staff pada Divisi SDM, Divisi Umum dan Divisi Pelayanan.

3.4.3 Sampel

Sampel adalah sebagian unit populasi yang menjadi objek penelitian untuk memperkirakan karakteristik suatu populasi.⁴² Peneliti menggunakan rumus slovin dalam menentukan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{93}{1 + 93 (0.05)^2}$$

$$= 75,4 (75)$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

⁴¹ V. Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2014), h. 65

⁴² Rachmat Trijono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Depok: Papas Sinar Sinanti, 2015), h. 31

e = Standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%) maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi dibulatkan sejumlah 75 karyawan

3.4.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non probability sampling*. *Non Probability sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi tidak secara random atau acak melainkan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan.⁴³ *Non Probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit atau subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan.⁴⁴

3.5 Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari individu atau perorangan karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat melalui kuesioner mengenai pengembangan karir dan komitmen organisasi. Dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data primer:

⁴³ Jusuf Soewadji. *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Kencana Media, 2012), h. 137

⁴⁴ Endang Mulyatiningsih. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11-12

1. Wawancara

Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menanyakan langsung kepada pihak yang berwenang. Peneliti melakukan proses sesi tanya jawab dengan beberapa karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat dalam memperoleh data dan informasi untuk mendukung penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari luar perusahaan atau organisasi dimana riset dilakukan. Peneliti memperoleh data sekunder dari hasil penelitian kepustakaan yang berasal dari buku-buku, jurnal dan skripsi dari peneliti terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data digunakan untuk mengetahui teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian dengan mengambil kesimpulan dari seluruh data yang terkumpul. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi adalah untuk menganalisis pengaruh antar variabel *independen* (bebas) terhadap variabel *dependen* (terikat) dengan tujuan untuk menarik kesimpulan dari keseluruhan data yang terkumpul. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) yang merupakan *software* komputer yang membantu menganalisis data statistik.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson⁴⁵. Teknik dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, untuk selanjutnya hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0.05. Rumus dari r hitung adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

⁴⁵ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*, (Jakarta:CV. PUSTAKA SETIA, 2007), h. 14

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian memberikan pengukuran sesuai dengan yang diukur atau dapat dikatakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu instrumen atau alat ukur dalam penelitian harus memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentunya akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen atau alat ukur menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$ = jumlah varians total

Menurut nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut⁴⁶:

1. Jika nilai cronbach's alpha > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel
2. Jika nilai cronbach's alpha < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskriptif data adalah hasil pengolahan data mentah berupa variabel penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data yang diperoleh dari penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sampel 75 karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Pusat. Untuk menentukan skoring masing-masing variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{47}$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah Pernyataan X Skor Tertinggi} \\ &= 31 \times 5 = 155 \quad (155/155 \times 100\%) = 100\% \end{aligned}$$

⁴⁶ Husein Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 56

⁴⁷ Ahmad Yani. Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner (Skala Pengukuran), (<http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html>).

$$\begin{aligned}\text{Skor Terendah} &= \text{Jumlah Pernyataan} \times \text{Skor Terendah} \\ &= 31 \times 1 = 31 \quad (31/155 \times 100\%) = 20\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Range (R)} &= \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} \\ &= 100\% - 20\% = 80\%\end{aligned}$$

$$\text{Range (K)} = 2$$

$$\text{Interval (I)} = R/K = 80/2 = 40\%$$

$$\text{Maka, Skor Standar} = 100\% - 40\% = 60\%$$

Tabel III.3

Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel	Skor (>60%)	Skor (<60%)
Pengembangan Karir	Efektif	Tidak Efektif
Komitmen Organisasi	Tinggi	Rendah
Kepuasan Kerja	Tinggi	Rendah

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.⁴⁸ Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* dengan melihat dari nilai residual. Dikatakan normal apabila

⁴⁸ Albert Kurniawan. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 156

nilai residual yang terdistribusi secara normal mempunyai probabilitas signifikan > 0.05 .

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0.05.⁴⁹

3.6.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolonieritas.⁵⁰

⁴⁹ Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73

⁵⁰ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 105

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Homokedastisitas terjadi apabila varian dari suatu residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, sedangkan heteroskedastisitas untuk varian yang berbeda.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu metode untuk mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized* residual) dengan masing-masing variabel *independen* (bebas). Jika signifikansi kurang dari 0.05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.⁵¹

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Karena penelitian ini meneliti pengaruh dua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui apakah arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berhubungan positif atau negatif.⁵² Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

⁵¹ Husein Umar, *op. cit*, h.82

⁵² Duwi Priyatno, *op. cit*, h. 61

Keterangan:

Y' : Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas (Pengembangan Karir)

X_2 : Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

3.6.4.2 Analisis Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (pengembangan karir dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).⁵³

Rumus t_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Di mana:

T_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

⁵³ Anwar Sanusi. *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 138

Peneliti telah membuat beberapa hipotesis, yaitu:

1. Hipotesis 1

Ho : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Hipotesis 2

Ho : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian:

1. H_o diterima jika $-\alpha/2 \leq t_{hitung} \leq \alpha/2$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2. H_o ditolak jika $t_{hitung} > \alpha/2$ atau $< -\alpha/2$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

3.6.4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.⁵⁴ Pada penelitian ini uji F, dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir(X1) dan komitmen organisasi(X2) terhadap kepuasan kerja(Y). Rumus F hitung adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi
 n : Jumlah data atau kasus

⁵⁴ Imam Ghazali, *op. cit.*, h. 98

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H_o :Pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a :Pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria:

1. H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁵⁵ Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *independen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependen*.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

⁵⁵ Imam Ghazali, op. cit, h. 97

Keterangan:

R^2 = Besarnya koefisien determinasi

Y = Nilai variabel Y

\hat{Y} = Nilai estimasi Y

\bar{Y} = Nilai rata-rata varians Y

Kriteria:

1. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat dijelaskan oleh variabel terikat.
2. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 ($R^2 = 1$), artinya variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan akan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.